

IKATAN SOLIDARITAS SOSIAL BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN PEKERJA DI PT SARI BUMI KUSUMA

Nurul Kurnia, Yohanes bahari, Fatmawati

Program Studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas tanjungpura

Email : NurulNurul335@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis ikatan solidaritas sosial mekanik dan organik berdasarkan latar belakang pendidikan pekerja di PT Sari Bumi Kusuma Desa Kuala Dua Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini adalah satu orang kasi personalia dan tujuh orang pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa solidaritas sosial mekanik pada pekerja, ada yang menunjukkan ciri-ciri mekaniknya dalam beberapa hal. Mereka disatukan dalam beberapa aspek seperti primordial pekerja. Yaitu: kesamaan pekerjaan, kesamaan agama, tempat tinggal dan suku. Pengelolaan yang masih manual dan konsensus pada kebiasaan pekerja. Sedangkan untuk hukum represif, keterlibatan komunitas dalam memberi sanksi, pembagian kerja rendah dan saling ketergantungan rendah tidak ditemukan. Sedangkan solidaritas sosial organik pada pekerja lebih dominan seperti individualitas tinggi, hukum restitutif dan adanya badan kontrol sosial perusahaan, penggunaan mesin, konsensus pada nilai abstrak, saling ketergantungan tinggi serta kesadaran kolektif yang melemah.

Kata kunci: Solidaritas mekanik, organik.

Abstract: This study aims to describe and analyze the social bonding of mechanical and organic solidarity based on educational background of workers at PT Sari Bumi Kusuma Two River District Village Kuala Kubu Raya district Kingdom. The method used is descriptive qualitative. The results show that the mechanics of social solidarity to workers, which showed no mechanical characteristics in some respects. They are united in some aspects such as the primordial workers that work: similarity, the similarity of religion, place of residence and ethnicity. Management is still manual and consensus on the habits of workers. As for repressive laws, community involvement in giving sanction, the division of labor is low and low interdependence was not found. While the organic social solidarity to workers more dominant as seen from the high individuality, law restitutif and absence of social control body corporate, the use of the machine, the consensus on the value of abstract, high interdependence and collective consciousness is weakened.

Keywords: mechanical solidarity, organic.

Jumlah pekerja yang banyak pada suatu perusahaan tentu menimbulkan intensitas bertemu yang akan sering terjadi pada pekerja dengan pekerja yang lain ditambah lagi setelah mengalami penempatan kerja. Penempatan pekerja seperti itu akan memperlihatkan suatu pola hubungan dan kesamaan dalam beberapa hal yang memungkinkan terbentuknya solidaritas sosial. Jumlah tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan Pekerja dan Bidang Pekerjaan di PT Sari Bumi Kusuma Mei 2013.

No	Pendidikan	Pekerjaan	Jumlah	Jumlah Keseluruhan
1.	Sarjana	Pengelolaan	10	25 Pekerja
		Teknik dan Logistik	7	
		Administratif dan Umum	8	
2.	SMA	Pengelolaan	637	803 Pekerja
		Teknik dan Logistik	134	
		Administratif dan Umum	32	
3.	SMP	Pengelolaan	535	624 Pekerja
		Teknik dan Logistik	83	
		Administratif dan Umum	6	
4.	SD	Pengelolaan	231	295 Pekerja
		Teknik dan Logistik	62	
		Administratif dan Umum	2	
				1.743 Pekerja

(Kasi Personalia PT SBK 2013)

Data di atas menunjukan tingkat pendidikan pekerja antara sekolah dasar (SD) hingga sarjana. Jumlah pekerja yang berpendidikan SD 295 orang, SMP 624 orang, SMA 803 orang dari total keseluruhan pekerja yaitu 1.747 pekerja, maka sisanya berpendidikan sarjana atau diploma yaitu 25 pekerja. Pekerja yang berpendidikan sarjana hingga SD terbagi dalam tiga bidang pekerjaan yang berbeda yaitu: pengelolaan, teknik dan logistik serta administratif dan umum. Menurut Sumarso (dalam Setiawan, 2010: 18) “yang dimaksud tenaga kerja adalah orang yang berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi”. Berbeda dengan tenaga kerja, pekerja itu sendiri lebih kepada subjek yang menunjukan dimana tenaga kerja itu bekerja yaitu dengan pengusaha. UU No. 13 Tahun 2003 mempertegas tentang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.

Solidaritas sosial ini akan berhubungan dengan penempatan pekerja pada bidang kerjanya. Hal ini tentu akan menyebabkan perbedaan kesamaan maupun kebiasaan pekerja tersebut. Terbentuknya solidaritas sosial diantara buruh di dalam pabrik tentu akan berbeda dengan tenaga kerja di dalam kantor. Solidaritas yang dimaksud adalah dibangun tumbuhnya kesadaran yang memungkinkan terciptanya kesadaran bersama. Solidaritas yang terbangun di PT Sari Bumi

kusuma ini, dihubungkan peneliti dengan teori solidaritas Durkheim. Menurut Durkheim (dalam Upe, 2010: 95) bahwa “solidaritas memiliki 2 tipe utama yaitu solidaritas sosial mekanik dan solidaritas sosial organik”. Solidaritas mekanik yaitu dibangun tumbuhnya kesadaran akan kolektifitas (kesamaan bersama) sedangkan solidaritas organik didasarkan pada dibangun tumbuhnya kesadaran akan pembagian kerja yang kompleks dan ketergantungan yang tinggi. Pembagian bidang kerja tersebut juga memungkinkan latar belakang pendidikan pekerja yang berbeda ditempatkan pada satu bidang kerja yang sama, maka hal ini dikatakan bahwa ada tingkat pendidikan yang sama namun solidaritasnya berbeda.

Menurut Durkheim (dalam Martono 2011:197), “fungsi utama pendidikan adalah mentransmisikan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di masyarakat. Posisi pendidikan menurut Durkheim berarti menciptakan unsur kesamaan sesuai pendidikan yang diterima masyarakat”. Solidaritas akan terbentuk sesuai dengan kesadaran yang ada, dengan kata lain perbedaan latar belakang pendidikan akan menciptakan solidaritas yang berbeda pula, dalam masyarakat modern, Durkheim menghubungkannya dengan pendidikan. Pendidikanlah yang mempersatukan mereka karena pendidikan mentransfer moralitas bersama sesuai tingkat pendidikan mereka. Pendapat Durkheim tersebut memperlihatkan keadaan pada latar belakang pendidikan pekerja di PT SBK, latar belakang pendidikan pekerja yang sama seharusnya memiliki solidaritas yang sama, namun faktanya pekerja memiliki latar belakang pendidikan yang sama namun solidaritasnya berbeda, hal ini karena perbedaan bidang pekerjaan. Konsep yang diteliti pada penelitian ini adalah latar belakang pendidikan pekerja yang memiliki kaitan dengan solidaritas sosial mekanik dan organik di PT Sari Bumi Kusuma. Berdasarkan masalah yang dikemukakan peneliti, maka penelitian ini difokuskan pada ikatan solidaritas yang terjadi pada pekerja berdasarkan latar belakang pendidikan yang terbentuk di PT Sari Bumi Kusuma, Desa Kuala Dua Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan bentuk penelitian deskriptif. Peneliti menggunakan kualitatif deskriptif dikarenakan peneliti ingin mendeskripsikan dan menganalisis bentuk dari solidaritas mekanik dan organik (penerapan teori solidaritas Durkheim) berdasarkan latar belakang pendidikan pekerja di PT Sari Bumi Kusuma Desa Kuala Dua Kecamatan Sungai Raya sesuai dengan kenyataan apa adanya di lapangan.

Penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang didapat dari informan menggunakan teknik penentuan informan berupa *purposive sampling* yaitu Peneliti fokus pada data berupa informasi yang di dapat langsung dari observasi di pabrik dan informan yaitu pihak personalia dan pekerja dengan latar belakang pendidikan berbeda.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi yaitu mengobservasi gejala solidaritas pada pekerja di kantor dan pabrik, kemudian teknik wawancara kepada kasi personalia dan pekerja di dalam kantor maupun pabrik serta dokumen berupa dokumen

perusahaan dan foto. Adapun alat pengumpulan data yang di gunakan adalah: panduan observasi, panduan wawancara, alat dokumentasi berupa kamera, dan buku catatan serta arsip-arsip.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data dengan mencari hal yang penting lalu difokuskan, kemudian mencari hal yang penting dan berhubungan dengan hasil penelitian. Setelah itu lalu di *dispay*, yaitu data disajikan untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu data penelitian. Terakhir baru mengambil kesimpulan atau verifikasi. Peneliti berusaha menganalisis data yang dikumpulkan mengenai solidaritas mekanik dan organik berdasar latar belakang pendidikan pekerja, terakhir peneliti mengambil kesimpulan dari data yang di dapat.

Pada teknik pengujian keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi teknik. Peneliti membandingkan masing-masing data yang diperoleh dari data observasi, data wawancara dan studi dokumen yang telah dilakukan, maka peneliti lakukan berdasarkan jenis data yang diperoleh selama di lapangan diolah dengan mendeskripsikan secara kualitatif sebagaimana fakta yang ditemukan di lapangan, data hasil wawancara diolah dengan mendeskripsikan secara kualitatif untuk mendukung atau menambahkan data dan fakta baru dari hasil observasi, sedangkan dokumen dan foto digunakan untuk mendukung dan melengkapi deskripsi sebelum diolah dengan penelitian triangulasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah solidaritas sosial mekanik di PT Sari Bumi Kusuma terbentuk karena adanya kebersamaan pekerja, kebersamaan ini berkaitan dengan cara kerja mereka yaitu cara kerja manual. Dalam melakukan kegiatan produksi dan gotong royong apabila pekerja yang lain membutuhkan bantuan. Cara kerja yang masih manual pada proses pengangkutan, pemilahan, pengeleman, amplas dan finishing. Kegiatan mengukur, menyusun dan mengepak triplek harus dikerjakan secara bersama-sama juga didukung SDMnya yang banyak. Cara kerja ini menyatukan mereka dari individu satu dengan individu lainnya dalam sebuah konsensus yaitu pola normatif berdasarkan pekerjaan. Di dalam pabrik, diketahui bahwa ada norma dalam hal berpakaian yang diyakini sudah lama menjadi kebiasaan dari pekerja wanita yaitu mengecilkan pakaian. Pola ini ternyata membentuk mental mereka menjadi satu dalam kesadaran kolektif yang kuat berupa kesamaan suku, agama, pekerjaan dan tempat tinggal serta kebiasaan umum seperti makan, parkir serta pulang dan pergi kerja bersama arisan perusahaan juga ada arisan orang sambas, pengajian, perkumpulan anak-anak penyanyi gereja.

Sedangkan solidaritas sosial organik pekerja terbentuk karena adanya spesialisasi kerja, saling ketergantungan tinggi yang menyebabkan kesadaran kolektif rendah, badan kontrol sosial, hukum restitutif yang dominan, penggunaan mesin industri. Lokasi kerja yang terpisah antara kantor dan pabrik menyebabkan kesadaran kolektif lemah karena kesibukan kerja baik di bagian pengelolaan, teknik dan administratif, kesibukan ini menunjukkan harus adanya ketergantungan antar bidang kerja baik dari segi pengerjaan bahan baku dari *logging* hingga

finishing, pekerja di bagian mesin dengan teknisi mesin serta seluruh pekerja dengan pembagian gaji di bidang administratif. Adanya peraturan yang tertulis di beberapa sudut perusahaan serta badan kontrol sosial seperti personalia, satpam, brimop dan polisi. Di dalam pabrik juga terdapat tiga mesin besar yaitu rotari, mesin *dryer* dan mesin press.

Pembahasan

Konsep solidaritas berhubungan dengan identifikasi manusia dan dukungan anggota kelompok yang lain yang termasuk didalamnya. Konsep ini berkaitan dengan Durkheim dalam bukunya *The Division of Labour in Society* yang mengimplikasikan pembagian dari apa yang ia sebut sebagai solidaritas mekanik dan solidaritas organik (Scott, 2010: 268).

Solidaritas merupakan fenomena rasional manusia yang datang bersama-sama dalam mencapai kepentingan bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat Durkheim (dalam Upe, 2010: 95) menyatakan bahwa “Solidaritas dalam masyarakat bekerja sebagai perekat sosial, dalam konteks ini dapat berupa nilai, adat istiadat, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggotanya dalam ikatan kesadaran kolektif”. Namun keduanya dibedakan dari segi kesadaran akan kebersamaan tersebut. Untuk membahas solidaritas dalam hal apa saja yang menunjukkan kesadaran secara mekanik dan organik di PT Sari Bumi Kusuma, dapat dilihat pada bahasan berikut.

Solidaritas Sosial Mekanik berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Solidaritas sosial mekanik adalah solidaritas yang terjadi karena sebuah kesadaran yang akan menciptakan sebuah kesamaan bagi anggotanya. Menurut Durkheim (dalam Upe, 2010: 95) mengungkapkan bahwa:

Solidaritas mekanik merupakan suatu tipe solidaritas yang didasarkan atas persamaan. Pada masyarakat dengan tipe solidaritas mekanis, individu diikat dalam suatu bentuk solidaritas yang memiliki kesadaran kolektif yang sama dan kuat. Karena itu individu tidak berkembang karena “dilumpuhkan” oleh tekanan besar untuk menerima konformitas.

Kehidupan pekerja pada saat ini telah memasuki tahap yang lebih kompleks atau organik. Berdasarkan hasil penelitian, solidaritas mekanik pekerja di PT Sari Bumi Kusuma ada yang menunjukkan ciri-ciri mekaniknya dalam beberapa hal, mereka disatukan dalam beberapa aspek misalnya primordial pekerja seperti: kesamaan pekerjaan, kesamaan agama, tempat tinggal dan suku. Pengelolaan yang masih manual dan konsensus pada kebiasaan pekerja. Sedangkan untuk hukum represif, keterlibatan komunitas dalam memberi sanksi, pembagian kerja rendah dan saling ketergantungan rendah tidak ditemukan. Hal ini dikarenakan hukum di PT Sari Bumi Kusuma sudah menggunakan hukum tertulis yang tertera jelas berserta sanksinya sehingga untuk melibatkan orang banyak dalam menghakimi sebuah pelanggaranpun berkurang, apabila hal tersebut terjadi hal tersebut akan

terjadi karena rasa primordial pekerja yang tinggi serta kesalah fahaman dalam beberapa hal.

Berhubungan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, tidak ada ciri mekanik yang menunjukkan hal tersebut hal ini dapat terjadi karena pekerja bekerja sama dalam satu bidang kerja dengan multi pendidikan sehingga tidak akan terjadi egois individu atas dasar pendidikan tertentu yang biasanya lebih tinggi. Hal ini berlaku pada bidang pengelolaan yang pada dasarnya adalah pekerjaan yang bersifat teknis yang memerlukan banyak tenaga kerja dan tidak terlalu mementingkan latar belakang pendidikan yang penting pekerja mau bekerja dan rajin. dampak akhirnya solidaritas sosial mekanik karena kesamaan pendidikan tidak terbentuk di perusahaan, justru mereka membaur menjadi satu karena bidang pekerjaan. Tipe solidaritas ini pada dasarnya sudah mulai tergantikan oleh solidaritas sosial organik, namun hasil penelitian menunjukkan adanya unsur mekanik yang masih ada di tengah perubahan ciri solidaritas khususnya pada pekerja. Unsur ini tidak serta merta hilang, namun mulai berkurang rigidnya.

Tipe solidaritas ini pada dasarnya sudah mulai tergantikan oleh solidaritas sosial organik, namun hasil penelitian menunjukkan adanya unsur mekanik yang masih ada di tengah perubahan ciri solidaritas khususnya pada pekerja. Unsur ini tidak serta merta hilang, namun mulai berkurang rigidnya. Dalam hal ini ciri-ciri mekanik yang terlihat di dalam beberapa hal.

Individualitas rendah

Hubungan individu dengan individu lain akan melahirkan perasaan moral bersama. hal ini akan terjadi pada masyarakat dengan tingkat homogenitas tinggi. Masyarakat mendukung hal ini karena secara langsung masyarakat melakukan hal yang sama memungkinkan memiliki pola pemikiran yang sama pula. Peneliti menemukan bahwa Rasa individualitas pekerja berkurang dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam pabrik, mereka bekerja dengan satu doktrin bahwa bahan baku harus segera selesai untuk di pasarkan artinya ikatan diantara pekerja itu terbentuk karena mereka semua terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mirip dan mempunyai tanggungjawab-tanggungjawab yang mirip pula sehingga terbangun rasa kebersamaan.

Hal ini terlihat dari kebiasaan pekerja dalam pengerjaan bahan baku bersama yaitu bahan baku baik mentah maupun jadi, didorong, diangkat, ditarik dari mesin, diampelas, dibersihkan. Tuntutan pekerjaan agar cepat selesai dan mencapai target mengharuskan mereka di dalam pabrik dapat bekerjasama dengan baik pada semua lini bidang kerja. Semua hal tersebut membutuhkan kebersamaan yang kuat, dengan kata lain pekerjaan ini cukup berat jika dilakukan sendiri. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada hukum represif karena tidak ditemukan adanya cara menghukum atas dasar pendidikan yang sama. Karenanya, ciri hukum represif ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan namun lebih kepada rasa primordial pekerja.

Hukum Represif

Hukum represif merupakan hukum kepada pelaku perilaku menyimpang yang berfungsi untuk mempertahankan keutuhan dan kesadaran anggotanya. Sebuah pelanggaran akan dikenai hukuman, kekuatan kolektif akan kesadaran bersama memungkinkan terjadinya hukum ini dilihat dari fungsi sangsinya. Indikator yang paling jelas dan membedakan untuk solidaritas mekanik adalah ruang lingkup dan kerasnya hukum yang bersifat menekan (represif) itu. Namun di PT Sari Bumi Kusuma hal ini tidak terlihat, minimnya tindakan menghukum bersama seperti konflik bersifat amuk massa, alienasi dan pengeroyokan secara observasi tidak terlihat. Hal ini terjadi karena para pekerja disibukkan dengan jam kerja yang padat serta berlakunya sangsi yang tersusun dalam peraturan perusahaan. Peraturan ini telah mengatur hukuman bagaimana jika terjadi tindakan kriminal ataupun amuk massa. Peraturan tersebut peneliti lampirkan di bagian belakang skripsi ini.

Hukum ini akan berlaku apabila hukum lain misalnya peraturan sudah dirasa tidak mendukung untuk dipatuhi, pada saat tertentu kejenuhan akan aturan tentu berdampak pada menguatnya hukum represif. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini pernah terjadi beberapa tahun sebelumnya seperti pengeroyokan dan demonstrasi. Walaupun begitu, sudah sesuai hukumnya apabila masih ada pekerja dengan ikatan sosial primordial yang kuat seperti agama Islam dan Kristen, kekerabatan (suku), komunitas tempat tinggal, komunitas dan bidang pekerjaan sama akan sangat mungkin terjadi kesepakatan bersama dalam menghukum orang yang melakukan pelanggaran. Begitu pula pengucilan juga akan sangat mungkin terjadi ketika salah satu dari kelompok mendapat hak lebih istimewa, konflik akan muncul seperti fenomena gunung es. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada jumlah massa dalam melakukan tindakan menentang karena sesuai dengan hukum represif yang tidak ditemukan adanya cara menghukum atas dasar pendidikan yang sama. Karenanya, ciri menghukum secara kolektif ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan namun lebih kepada rasa primordial pekerja juga.

Keterlibatan komunitas dalam menghukum orang yang menyimpang

Berhubungan dengan hukum represif, yaitu hukum yang dipakati semua anggota dalam solidaritas sosial mekanik, maka dapat dipastikan cara menghukum orang adalah cara yang juga disepakati bersama. Terlibatnya komunitas/kelompok dalam memberi sangsi pada orang yang menyimpang di perusahaan dapat dilihat dari jumlah eksekutornya. Dari hasil wawancara diketahui bahwa kalau ada aksi massa, hal tersebut mungkin terjadi karena kesalahpahaman. Demonstrasi juga pernah terjadi karena masalah gaji. Hukuman tidak harus mencerminkan pertimbangan rasional yang mendalam mengenai jumlah kerugian sebenarnya yang memojokkan komunitas itu, juga tidak merupakan pertimbangan yang diberikan untuk menyesuaikan hukuman itu dengan kejahatannya, sebaliknya ganjaran itu menggambarkan dan menyatakan kemarahan kolektif yang muncul. Namun pada hakikatnya, hukum yang mulai dominan adalah peraturan karena apabila hukum dipegang oleh massa akan merusak pembagian kerja yang ada sehingga lambat laun kesadaran kolektif akan berubah menjadi

kesadaran hukum untuk mempertahankan pembagian kerja. Kesadaran akan hal tersebut di PT Sari Bumi Kusuma muncul karena tanggungjawab kerja, secara observasi, mereka mulai patuh pada teguran dan sangsi langsung dari kepala bagian. Mereka seperti tidak lagi memikirkan kesalahan orang lain karena sudah ada yang mengawasi (bukan kolektif). Kontak dan komunikasi juga berkurang, mereka hanya bertegur sapa seadanya, bicara seadanya dan mengkomando temannya untuk mengerjakan bahan selanjutnya. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada jumlah massa dalam melakukan tindakan menentang karena sesuai dengan hukum represif yang tidak ditemukan adanya cara menghukum atas dasar pendidikan yang sama. Karenanya, ciri menghukum secara kolektif ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan namun lebih kepada rasa primordial pekerja juga.

Pekerjaan dilakukan secara manual

Unsur solidaritas sosial mekanik yang penting salah satunya adalah bersifat pedesaan, maksudnya adalah pola pekerjaan tidak terdapat alat canggih untuk membantu suatu pekerjaan atau dikerjakan dengan tangan, apabila di aplikasikan di dalam pabrik unsur ini merujuk pada proses manual dalam mengerjakan bahan baku. Beberapa proses tersebut antara lain pengangkutan, *sorting*, *glue*, *sander* dan *finishing*. Dalam semua proses, hal dilakukan dengan melibatkan ribuan pekerja, semua pekerja bekerja dengan pola yang sama dan dengan cara yang sama secara terus menerus hingga mahir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara hasil wawancara dan observasi didapatkan keterangan bahwa 80 % pekerjaan di dalam pabrik dilakukan dengan cara manual, beberapa pekerja mengakui hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia dapat terserap dan diberdayakan dengan baik. Lokasi perusahaan yang dekat dengan pemukiman warga secara tidak langsung menuntut perusahaan menyerap tenaga kerja yang banyak, untuk itu diluapkanlah penggunaan mesin tergantikan oleh pekerjaan secara manual. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada cara kerja manual karena tidak ditemukan adanya pekerjaan bahan baku berdasarkan pendidikan pekerjanya. Karenanya, pendidikan justru terlihat beragam saat pekerja saling bekerja sama dalam satu bidang yang sama.

Pembagian kerja rendah

Pembagian kerja rendah dalam solidaritas sosial mekanik di lihat dari seragamnya jenis pekerjaan, sehingga suatu pekerjaan dapat dilakukan oleh hampir semua orang. Dengan kata lain, hampir tidak ada pembagian kerja berdasarkan spesialisasi yang dimiliki oleh seseorang yang mengharuskan orang tertentu profesional di bidangnya. Masyarakat dengan kultur industri yang memiliki banyak bidang kerja dalam satu perusahaan secara langsung menimbulkan pembagian kerja yang tinggi. Di dalam perusahaan, jenis pekerjaan dan bidang kerja terlihat lebih variatif dan membutuhkan keahlian. Walaupun pekerjaan sebagai buruh didalam pabrik tidak begitu memerlukan pendidikan tertentu, namun ada beberapa pekerjaan yang memerlukannya antara lain bidang administratif dan teknik. Pada bidang pengelolaan paling tidak terdapat variasi dalam hal menangani bahan walaupun tidak membutuhkan keahlian tertentu

karena yang terpenting adalah kegiatan yang cepat mengejar target produksi. Lain halnya dengan bidang administratif yang berada di kantor, bidang ini tentu akan memerlukan orang-orang yang harus bisa mengoperasikan perangkat lunak seperti komputer yang ada di dalam kantor, mengerti akuntansi serta orang yang cekatan dalam masalah akuntansi. Sedangkan pada bagian teknik tentu memerlukan lulusan yang berhubungan dengan teknik atau orang yang kuat di bidang ini. Berkenaan dengan hal tersebut, dari data dokumen perusahaan yang sesuai dengan hasil wawancara diperoleh adanya 23 departemen atau jenis pekerjaan dengan 58 cabang bidang kerjanya. Secara otomatis pembagian kerja tidak dapat dikatakan rendah karena banyaknya spesialisasi yang ada.

Konsensus terhadap pola normatif

Konsensus adalah sebuah frasa untuk menjadikan sebuah kesepakatan yang disetujui bersama antar kelompok atau individu. Pola normatif adalah adanya kesepakatan yang berlaku antar pekerja dalam menetapkan norma-norma yang terlihat pada tindakan bersama. Jadi, konsensus pada pola normatif merupakan persetujuan akan sebuah norma yang dapat dilihat dari gejala kebersamaan pekerja, kemudian tindakan bersama ini akan mencerminkan bahwa pekerja sepakat akan hal-hal yang bersifat tindakan atau perbuatan. Pada norma agama, pekerja memperingati maulid nabi dengan berkumpul di masjid sebagai bentuk konsensusnya. Pada norma kebiasaan, pekerja selalu pulang dan masuk kerja dengan berjalan kaki bersama serta istirahat makan di kantin bersama. Konsensus ini terbentuk karena di dalam pabrik tidak diperbolehkan menggunakan sepeda motor, yang boleh hanya menggunakan sepeda, itu pun harus di parkir di depan gerbang utama pabrik pengelolaan. Hal yang sama juga ditunjukkan di dalam pabrik pada proses pengerjaan bahan baku, pekerja mengangkut bahan baku hingga mengepak dengan cara yang sama dan berlangsung terus menerus, kerja dengan teliti, rapi dan cepat. Dalam hal berpakaian, pekerja wanita bisa dikatakan memiliki kesamaan. Kesamaan tersebut ada pada cara berpakaian, misalnya mengecilkan baju, memakai sepatu yang bergaya serta memakai celana jeans yang sempit. Hal ini berlangsung turun temurun sehingga pelanggaran dalam hal mengecilkan pakaian, memakai sepatu yang tidak standar serta memakai celana yang terlalu menunjukkan lekuk tubuh tersebut sudah dianggap biasa saja. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada pembagian kerja rendah karena hal ini berhubungan dengan tingginya angka SDM serta tuntutan spesialisasi. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada konsensus pada pola normatif karena pekerja membentuk norma bersama berdasarkan rasa promordialnya.

Saling ketergantungan rendah

Tidak dapat diingkari bahwa manusia selalu akan ketergantungan, namun ketergantungan ini semakin kompleks jika ditunjang dengan kebutuhan profesional manusia. Dalam sebuah perusahaan, apabila bidang kerja yang semakin variatif, secara rasional maka saling ketergantungan akan tinggi. Perbedaan yang mendasar terutama dalam hal pekerjaan memaksa individu untuk mengurangi rasa egois dalam bekerja. Pekerja tidak lagi dapat memenuhi target

produksi sendiri dengan kata lain harus melibatkan beberapa bidang kerja yang saling keterkaitan antar pekerja dengan pekerja lain. Hubungan yang harus terjalin secara terus menerus ini dapat terlihat pada hubungan pekerja saat menyelesaikan sebuah triplek yang harus saling ketergantungan berdasarkan urutan bidangnya masing-masing mulai dari proses pengupasan balok kayu hingga menjadi tipis dan dilapisi menjadi sebuah triplek, hal tersebut membutuhkan proses yang panjang. Tidak sampai di proses ini saja, apabila terjadi kerusakan pada mesin produksi yang menghambat proses produksi selanjutnya, pekerja akan sangat bergantung pada mekanik mesin, hal ini tidak dapat dilakukan oleh pekerja sendiri karena bukan merupakan bagian mereka. Semakin tinggi kebutuhan pekerja akan ketergantungan kemudian berhubungan dengan imbalan bekerja, imbalan ini tidak mereka dapatkan dengan sendirinya melainkan harus tergantung pada pengawas dan bendahara perusahaan. Gaji mereka dinilai dari hasil kerja, jam masuk kerja serta kualitas dan kuantitasnya. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada saling ketergantungan rendah karena tidak ditemukan adanya saling ketergantungan atas dasar pendidikan yang sama. Karenanya, ciri saling ketergantungan rendah ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan namun lebih kepada proses kerja yang saling terkait satu sama lain.

Kesadaran kolektif kuat

Kuatnya hukum yang bersifat represif, mendefinisikan setiap perilaku sebagai suatu yang jahat dan mungkin akan mengancam atau melanggar kesadaran kolektif yang kuat. Kesadaran kolektif yang kuat ini dijaga melalui norma bersama, dengan kata lain ikatan sosial juga harus terjalin dengan kuat. Di dalam perusahaan kesadaran ini berganti dengan kesadaran akan pembagian kerja, namun pekerja tidak kehilangan akan kebersamaan sebagai suatu komunitas, buktinya mereka masih dapat disatukan oleh ikatan kolektif suku, kekerabatan, agama dan tempat tinggal mereka serta pekerjaan yang berupa homogenitas internal ini memungkinkan berkembangnya kebiasaan, kepercayaan, perasaan, prinsip moral dan kode etik bersama.

Pada aspek agama dapat ditinjau dari homogenitas agama dengan diadakannya acara keagamaan seperti maulid dan natal bersama, rumah ibadah yang besar yang terdapat di lingkungan perusahaan memungkinkan mereka membangun kekuatan keagamaan bersama. Dalam komunitas agama islam, untuk mempertebal keimanan dan belajar agama maka kegiatan agama digalakan dalam bentuk perayaan hari besar seperti maulid. Untuk memupuk kesadaran beragama keturunan mereka dibangunlah taman pendidikan al-quran (TPA Al-Iman). Bagi yang beragama kristen, ada komunitas gereja kemudian natal bersama dan pemuda gereja dari kalangan pekerja. Untuk tempat tinggal, tidak berada jauh dari lokasi perusahaan. Tempat tinggal ini ada yang mendiami sementara dan ada yang menetap. Pekerja yang menetap ini akan hidup bertetangga dan menyesuaikan perilaku dan norma sesuai dengan lingkungannya karena lokasi rumah yang berdampingan berdasarkan rasa senasib akan pekerjaan akan membentuk kesadaran akan rasa senasib tersebut. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada kesadaran kolektif kuat karena tidak ditemukan. Karenanya, ciri

kesadaran kolektif kuat ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan namun lebih kepada kebiasaan bersama.

Solidaritas Sosial Organik berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berbeda dengan solidaritas mekanik, solidaritas organik adalah kesadaran bersama akan pembagian kerja, kesadaran ini sesuai dengan pendapat Durkheim (dalam Upe, 2010: 97) “jika solidaritas mekanik didasarkan pada hati nurani kolektif, maka lain halnya dengan solidaritas organik. Tipe solidaritas ini didasarkan pada hukum dan akal”, dalam solidaritas organik yang diperhatikan adalah kesadaran akan ketergantungan serta pembagian kerja yang tinggi karena adanya skill dan heterogenitas dengan tingkat individual sehingga kepentingan akan tujuan lebih diutamakan. Sejalan dengan hal tersebut, di PT Sari Bumi Kusuma solidaritas sosial organik lebih terlihat seperti individualitas tinggi yang terlihat dari lokasi kerja yang terpisah serta spesialisasi pekerja, hukum restitutif dan adanya badan kontrol sosial perusahaan, penggunaan mesin, konsensus pada nilai abstrak, saling ketergantungan tinggi serta kesadaran kolektif yang melemah. Beberapa hal tersebut disebabkan karena dua hal, pertama, secara teori solidaritas yang terbentuk pada masyarakat pasca-industri adalah solidaritas organik. Kedua, secara observasi, wawancara dan studi dokumen menunjukkan ciri organik lebih dominan dibandingkan ciri mekanik pada pekerja di PT Sari Bumi Kusuma.

Berhubungan dengan pendidikan, solidaritas sosial organik justru lebih dekat hubungannya karena spesialisasi pekerja akan berhubungan dengan latar belakang keahlian mereka. Namun faktanya, pendidikan formal yang mereka miliki tidak menjadi patokan dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan karena hanya penempatan mengguakan sistem permintaan pengawas sehingga setelah penempatan baru ada pelatihan bagi pekerja. Dampak akhirnya bahwa spesialisasi sesungguhnya bukan berasal dari latar belakang pendidikan berupa ijazah pekerja, namun lebih kepada pendidikan informal yang diterima setelah bekerja untuk menambah spesialisasinya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada unsur-unsur solidaritas sosial organik pada pekerja berikut.

Individualitas tinggi

Dalam kelompok sosial pekerja terdapat pola antar relasi yang parsial (berhubungan) dan fungsional (memiliki fungsi tertentu), ada pembagian kerja yang spesifik yang pada gilirannya akan menimbulkan perbedaan kepentingan, status, pemikiran dan sebagainya. Perbedaan pola hubungan ini, dapat membentuk ikatan solidaritas sosial dan persatuan.

Munculnya industri akan menyebabkan pembagian kerja secara multikompleks yang berdampak pada okupasi secara rinci dimana penempatan seseorang dalam bekerja akan terpisah. Pemisahan inilah yang akan menimbulkan individualitas. Secara luas, individualitas berarti mengerjakan sesuatu secara individu atau kebersamaan, kontak dan komunikasi akan semakin berkurang. Hal ini berhubungan dengan pekerja di dalam pabrik yang dituntut untuk cepat dan teliti sehingga kontak dan komunikasi antar mereka berkurang. Jangankan untuk bergosip, sekedar bertegur sapa dan mengkomando teman saja sudah cukup. Hal ini didukung dari kondisi dalam pabrik yang tidak memungkinkan untuk berbicara

mengingat debu-debu yang beterbangan serta suara mesin yang berisik mengganggu aktifitas komunikasi mereka.

Selanjutnya, pemisahan tempat kerja antara kantor, laboratorium dan pabrik serta gudang mesin dan gudang material menyebabkan mereka tidak saling mengenal satu sama lain. Hal ini disebabkan tidak memungkinkannya hal tersebut dilakukan karena ada perbedaan jenis pekerjaan yang dikerjakan sehingga antar tempat kerja tidak saling terganggu. Selain itu, mereka sibuk mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat digantikan oleh pekerja lainnya sehingga hubungan pekerja antar bidang tidak terlalu intens. Oleh karena itu, ikatan solidaritas tidak lagi menyeluruh, melainkan terbatas pada kepentingan. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada individualitas tinggi karena rasa individualitas pekerja ditentukan oleh spesialisasi kerjanya, namun pendidikan tetap berpengaruh karena dengan ciri ini karena secara langsung dapat menentukan posisi kerja setelah penempatan.

Badan kontrol sosial

Sebuah hukum akan mempengaruhi bentuk hukuman serta alat dan siapa yang akan memberi hukuman. Hal ini terjadi karena dalam banyak penataan hidup pekerja, rasionalitas telah ditempatkan sebagai hal yang penting. Berfikir rasional ini bisa diartikan sebagai sikap mengenal sesuatu dengan berupaya melakukan pembuktian kebenaran sehingga menjadi cara dalam mengorganisasikan pikiran mereka. Ini berarti mereka hanya ingin mengakui atau mentaati suatu aturan sepanjang dia bisa memahami dan merasakan manfaatnya.

Adanya badan yang bergerak di bidang kontrol sosial/ fungsi pengendalian di lingkungan perusahaan tentu sangat membantu dalam hal mengatur ketaatan pekerja pada perusahaan seperti personalia yang berada di kantor berfungsi mengontrol perizinan keluar masuk pekerja, baik cuti, penerimaan dan pemberhentian pekerja, kemudian ada satpam yang berada pada tiga pos untuk mengontrol absen pekerja serta menjaga keamanan di lingkungan pabrik, brimob dan polisi yang disiagakan apabila ada huru-hara serta mengontrol tindakan kriminal. Dilihat dari cara menghukumnya, adanya beberapa hukum perusahaan seperti PKB (perjanjian kerja bersama) dan undang-undang ketenagakerjaan. Badan-badan hukum ini akan menjalankan hukuman sesuai dengan yang tertera pada aturan-aturan tersebut. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada badan kontrol sosial karena pada ciri ini, hukum mengendalikan setiap pekerja berdasarkan tingkat pelanggaran.

Hukum Restitutif

Salah satu hal penting yang membedakan solidaritas sosial mekanik dan organik adalah hukum. Hukum pada solidaritas sosial organik bertujuan memulihkan aktivitas normal dari suatu keadaan masyarakat yang kompleks yaitu sebuah pelanggaran akan dikenai hukuman sesuai yang tertera pada aturan. Kekuatan hukum perusahaan akan kesadaran sistem karena pembagian kerja yang perlu dijaga memungkinkan terjadinya hukum ini dilihat dari fungsi sangsi, sangsi yang dibuat perusahaan semata-mata agar pekerjaan di perusahaan tidak terganggu dan menciptakan keamanan dan kenyamanan pekerja terutama pada

malam hari (shift malam) yang rawan apalagi banyak pekerja wanitanya. Hukuman disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, tidak akan segan walaupun pekerja harus diberhentikan. Hukum restitutif berfungsi mempertahankan atau melindungi pola saling ketergantungan yang kompleks antara sejumlah individu yang memiliki spesialisasi tersebut. Karena itu sifat sanksi ini adalah mutlak demi menjaga pola hubungan kerja yang kompleks. Kemarahan kolektif menjadi tidak menutup kemungkinan terjadi di lingkungan pabrik, karena masyarakat sudah hidup dengan kesadaran individual, bukan kesadaran kolektif. Sebagai gantinya masyarakat dengan tipe solidaritas organik mengelola kehidupan secara rasional, ada badan hukum seperti satpam, polisi, brimob dan personalia. Karena itu, bentuk hukumannya pun bersifat rasional disesuaikan dengan bentuk pelanggaran tersebut. Pelaksanaan sanksi tersebut bertujuan untuk memulihkan atau melindungi hak-hak dari pihak yang dirugikan. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada hukum restitutif karena hukum bertujuan untuk memulihkan pembagian kerja yang ada, dengan kata lain hukuman disesuaikan dengan tingkat pelanggaran bukan tingkat pendidikannya ataupun jabatannya.

Pembagian kerja tinggi

Berlawanan dengan solidaritas mekanis, solidaritas organik muncul karena pembagian kerja dan saling ketergantungan yang bertambah besar. Saling ketergantungan itu bertambah sebagai hasil dari bertambahnya spesialisasi dalam pembagian pekerjaan, suatu masyarakat yang dicirikan oleh solidaritas organik dipersatukan oleh perbedaan-perbedaan diantara orang-orang, oleh fakta bahwa semuanya mempunyai tugas-tugas dan tanggung jawab yang berbeda seperti halnya dalam sebuah perusahaan besar. Secara luas, masing-masing pekerja tidak lagi dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri melainkan ditandai oleh saling ketergantungan yang besar dengan pekerja atau kelompok lain. Ketergantungan ini terlihat jelas dengan perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja di dalam pabrik maupun di dalam kantor. Pekerja memiliki bagian kerja masing-masing sehingga terlihat ada perbedaan bidang yang mereka tangani.

Pada kasus lain yang terlihat dari sistem gaji, sistem gaji ini membuat pekerja sangat tergantung akan penilaian dari atasan mereka, mereka tergantung pada penilaian hasil kerja dari para pengawas akan perpanjangan kontrak (*outsourcing*) mereka. Dalam bidang kerja bersambung juga dapat dikatakan sebagai pembagian kerja dimana ketergantungan terjadi pada saat dari awal kayu bulat, masuk ke bagian pengupasan, pengeringan, pelapisan hingga amplas dan pengemasan. Proses panjang ini membutuhkan ketergantungan yang tinggi, dengan kata lain jika salah satu bagian kerja rusak maka proses dapat berhenti. Latar belakang pendidikan mendukung pembagian kerja ini, karena spesialisasi mereka secara tidak langsung akan berhubungan dengan keahlian walaupun pada akhirnya bukan hal itu yang menjadi patokan pada penempatan.

Pengerjaan dibantu tenaga mesin

Setelah pembagian kerja menyebar di tengah-tengah masyarakat serta adanya perubahan bentuk solidaritas dalam masyarakat dan khususnya pekerja. Merujuk pada pola perkotaan, cara kerja sedikit-sedikit mulai menggeser

eksistensi manual dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini sesuai dengan teori ini dikemukakan Durkheim dalam bukunya *The Division of Labour In Society* (1893) yang berbunyi terjadinya penggunaan mesin serta konsentrasi modal dan tenaga kerja industri menyebabkan terjadinya spesialisasi dan pemisahan okupasi yang semakin rinci (Kinloch, 2005: 88).

Sistem kerja yang juga sudah lebih kearah industrial menuntut penggunaan mesin industri untuk mencapai target produksi, hal ini seperti pada proses kerja di dalam pabrik yang tentu tidak dapat di pisahkan dari mesin. Mesin ini membantu pengerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh manusia secara cepat dan tepat. Di dalam pabrik, ada tiga mesin utama yang membantu pekerja dalam mengolah bahan baku yaitu: mesin rotari untuk mengupas lembaran kayu yang masih bulat sehingga mudah untuk merapikan dan membentuk dasar lapisan-lapisan triplek, kemudian ada mesin dryer untuk mengeringkan lembaran kayu, mesin press yang membantu meratakan kulit kayu yang masih keriting sehingga mudah untuk di lem dan di lapis setelah kering. Selain mesin tersebut, mesin lain yang lebih kecil juga membantu pengerjaan bahan baku. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada cara kerja dengan mesin namun cara kerja ini menunjukkan ciri khusus solidaritas sosial yaitu kerja dengan cara industri.

Konsensus pada nilai abstrak

Konsensus pada nilai-nilai abstrak ditandai dengan adanya peraturan yang sudah dibuat dan ditaati dan harus disepakati penting terlihat pada rasa patuh akan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua pekerja di bagian dimana dia ditempatkan. Semua pekerja harus menaati sangsi yang diberikan serta mengikuti aturan peraturan kerja bersama. pekerja wajib mematuhi peraturan yang ada, dengan demikian mereka diakui sebagai bagian dari perusahaan. Patuh akan peraturan perusahaan dan sikap pekerja yang menaatinya menunjukkan konsensus akan hal ini. Ketaatan akan nilai dan kode etik yang dibuat oleh perusahaan terlihat dari kepatuhan akan berpakaian, memakai alat keselamatan, seperti sarung tangan, masker, sepatu, tutup kepala dan memasukkan kerudung di dalam baju bagi pekerja wanita berkerudung. Rapi dan masuk tepat waktu baik saat jam masuk maupun jam istirahat berlangsung. Kepatuhan juga tercermin ketika ada jadwal lembur atau ada kegiatan di luar kerja seperti diadakannya acara maulid nabi yang dihadiri oleh pekerja yang mendapat jatah libur dan pekerja yang diamanahkan masuk kerja atau mengambil lembur tetap masuk bekerja seperti biasa. Patuh akan cara kerja di dalam pabrik yang tertulis dari instruksi umum cara kerja baik pada bagian manual ataupun mesin demi keselamatan dan hasil kerja yang diinginkan dari pihak perusahaan. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan konsensus pada nilai abstrak karena rasa patuh akan aturan dikaitkan dengan kuatnya hukum yang mengikat pekerja.

Saling ketergantungan tinggi

Adanya spesialisasi pekerjaan yang semakin kompleks menyebabkan terkotak-kotaknya peran pekerja di dalam suatu perusahaan. Beberapa pekerjaan yang mulai berbeda satu sama lainnya ini memunculkan tanggungjawab yang berbeda pula. Pekerja yang memiliki pengalaman dan skill yang lebih baik akan

memiliki bidang kerja yang lebih baik. Sayangnya, pada kasus tertentu di sebuah perusahaan, pendidikan tinggi justru tidak menjamin seorang pekerja menempati bidang kerja yang sesuai dalam artian pembagian kerja lebih melihat pada kebutuhan bidang kerja tersebut. Pembagian kerja yang jelas cenderung menunjukkan adanya rasa saling ketergantungan. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada saling ketergantungan tinggi karena pembagian kerja di perusahaan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, sehingga ketergantungan ini berdasarkan tingkat kerjanya.

Kesadaran kolektif lemah

Munculnya pemisahan kerja secara tegas yang membentuk individualistik pekerja, secara otomatis memudahkan kesadaran kolektif. Menurut Ritzer (2011: 92) “dalam masyarakat solidaritas organik, kesadaran kolektif hanya dibatasi pada sebagian kelompok, tidak dirasakan terlalu mengikat, kurang rigid dan isinya adalah kepentingan individual yang lebih tinggi daripada pedoman moral”. Berkurangnya homogenitas internal yang memungkinkan berkembangnya kebiasaan, kepercayaan, perasaan, dan prinsip moral dan kode etik bersama karena pembagian kerja yang tinggi memungkinkan hal apapun dilakukan sendiri atau hanya sebagian kecil pekerja saja. Indikasi ini terlihat pada kesibukan pekerja di tiga serta perbedaan lokasi kerja, setiap pekerja dengan latar belakang pendidikan berbeda terbagi dalam tiga bidang besar pekerjaan yaitu pengelolaan didalam pabrik, teknik dan logistik di dalam pabrik namun ada yang di gudang, administratif dan umum di kantor serta laboratorium. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pada kesadaran kolektif lemah karena kesadaran kolektif pekerja melemah justru karena intensitas bertemu antar pekerja dengan bidang kerja berbeda sangat minim sehingga kesadaran kolektif merujuk pada kesadaran primordial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa solidaritas sosial di PT Sari Bumi Kusuma cenderung ke arah solidaritas sosial organik karena apabila dilihat dari ciri-ciri solidaritas yang ada, ciri solidaritas sosial organik lebih dominan dalam membentuk ikatan solidaritas pekerja namun beberapa ciri mekanik masih ada seperti primordial, kerja manual dan bekerja bersama-sama, hal ini dikarenakan solidaritas sosial mekanik hampir tergantikan oleh solidaritas sosial organik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasan tentang hasil tersebut, maka penulis menyampaikan saran-saran kepada pihak perusahaan antara lain: (1) ikatan solidaritas sosial mekanik perlu ditingkatkan, mengingat solidaritas ini mulai tergantikan oleh solidaritas sosial organik. Kesadaran akan kebersamaan ini bisa lebih ditingkatkan dan dipertahankan dengan mengadakan acara tertentu seperti: acara bersifat kesukuan, keagamaan atau mengadakan acara

seperti HUT- perusahaan, 17 agustusan dan lain- lain agar solidaritas semakin erat. (2) ikatan solidaritas organik lebih dipertahankan, hal ini dimaksudkan agar kualitas kerja tidak lagi berdasarkan emosional pekerja melainkan atas dasar profesionalitasnya. Penegakan peraturan dan sangsi perlu ditingkatkan mengingat ikatan solidaritas mekanik pekerja masih ada, jika hal tersebut lebih kuat dibandingkan hukum perusahaan, maka keterlibatan komunitas dalam mengambil keputusan sepihak akan berdampak negatif.

DAFTAR RUJUKAN

Kinloch. Graham. C. 2005. *Perkembangan dan Paradigma Utama Teori Sosiologi*. Bandung: Pustaka Setia.

Martono, Nanang. 2011. *Sosiologi Perubahan Sosial (Perspektif klasik, Modern, Postmodern, dan Poskolonial)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Untan, Fkip. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Pontianak: Edukasi Press FKIP UNTAN.

Scott, John. 2011. *Sosiologi The Keys Cocepts*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Setiawan, Satrio Adi. 2010. Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang . (Skripsi). Dalam: http://eprints.undip.ac.id/24451/1/Skripsi_Full_Text.pdf .Semarang: Universitas Diponegoro. Diunduh tanggal 07 Juni 2013.

Ritzer, George dan Douglas Goodman. J. 2011. *Teori Sosiologi Klasik Suatu Pengantar*. Bantul: Kreasi Wacana.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upe, Ambo. 2010. *Tradisis Aliran dalam Sosiologi dari Filosofi Positivistik ke Post Positifistik*. Jakarta: Rajawali Pers.